

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
экономики труда и основ управления
Дашкова Е.С.



14.05.2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.03 Социальная политика организации

1. Код и наименование направления подготовки: 38.03.01 Экономика
2. Профиль подготовки: Экономика предприятий и организаций
3. Квалификация выпускника: бакалавр
4. Форма обучения: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: кафедра экономики труда и основ управления
6. Составители программы: Шкиренко Г.А., к.эк.н., доцент
7. Рекомендована: научно-методическим советом экономического факультета
17.04.2025г. протокол №8
8. Учебный год: 2027/2028 Семестр: 6

9. Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- формирование знаний и навыков исследования социальных процессов в организации и проведения анализа управления социальными процессами в организации
- формирование умений и навыков разработки и управления социальной стратегии и социальной политики организации

Задачи учебной дисциплины:

- изучение сущности социально-экономической среды и структуры организации;
- овладение навыками формирования основных положений социальной стратегии и социальной политики организации;
- изучение прав и социальных гарантий работников, структуры системы социальной защиты работников;
- изучение особенностей социальной структуры трудового коллектива, формирования межличностных отношений в сфере труда, корпоративной культуры и трудового поведения;
- овладение навыками проведения анализа социально-трудовых взаимоотношений, выявление, описание и решение социальных проблем в организации

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Блок Б1. Часть, формируемая участниками образовательных отношений. Дисциплина по выбору.

Требования к входным знаниям, умениям и навыкам:

обучающийся должен знать:

- сущность социально-трудовых отношений;
- методы изучения социально-трудовых процессов и условий труда;
- основные направления организации трудовых процессов;
- принципы научного исследования;

обучающийся должен уметь:

- выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных и использовать методы социологического и экономического исследования;
- систематизировать, обобщать и критически оценивать социально-экономическую информацию;

обучающийся должен иметь навыки:

- сбора, анализа и обработки данных, необходимых для исследования процессов, протекающих в социально-трудовой сфере и обоснования полученных выводов;
- самостоятельной, творческой работы.

Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей:

- управление рисками
- документационное обеспечение деятельности организации;
- развитие персонала

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-1	Способен планировать организационно-экономическую и производственную деятельность организации	ПК-1.2	Оценивает материальные, трудовые и финансовые ресурсы, необходимые для устойчивого функционирования организации	Знать: - основные элементы социальной структуры организации; - социальные нормативы, права и гарантии наемных работников; - показатели, характеризующие состояние социальной системы организации. Уметь: - определять основные цели, задачи и направления социальной стратегии и

				социальной политики организации; - выявлять направления совершенствования социальной политики организации; Владеть: - навыками разработки элементов социальной стратегии и социальной политики организации
ПК-3	Способен оценивать результаты организационно–экономической и производственной деятельности организации и выявлять резервы повышения ее эффективности	ПК-3.2	Рассчитывает показатели, отражающие результаты организационно–экономической и производственной деятельности организации	Знать: - основные элементы социальной системы организации и принципы их функционирования; - основные направления социальной политики организации. Уметь: - выявлять и анализировать факторы, влияющие на социальную среду организации; - анализировать процессы, протекающие на разных уровнях и в различных сферах социальной системы организации. Владеть: - навыками проведения социологического исследования системы социально-трудовых отношений и социальной среды организации

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 3/108.

Форма промежуточной аттестации зачет

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость			
		Всего	По семестрам		
			6 семестр	№ семестра	...
Аудиторные занятия		54	64		
в том числе:	лекции	32	32		
	практические	32	32		
	лабораторные				
Самостоятельная работа		44	44		
в том числе: курсовая работа (проект)					
Форма промежуточной аттестации (экзамен – _ час.)					
Итого:		108	108		

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1	Социальная политика организации	Сущность и значение социального развития организации. Сущность и направления социальной политики организации. Основные стратегии и направления корпоративной социальной политики. Развитие корпоративной социальной политики в России. Социальная защита работников. Права и социальные гарантии работников. Система социального партнёрства.	-
1.2	Социальная структура организации	Понятие социальной структуры организации. Социально-экономическая среда организации. Факторы, влияющие на социальную среду. Условия труда.	-
1.3	Социальная структура персонала	Социальная структура персонала. Межличностные отношения. Корпоративная культура.	-

1.4	Трудовое поведение	Понятие трудовой деятельности и трудового поведения. Виды трудового поведения и механизм его регулирования. Отношение работников к труду.	-
1.5	Уровень и качество жизни персонала	Понятие уровня и качества жизни населения. Качество трудовой жизни. Виды социальных норм в сфере труда.	-
2. Практические занятия			
2.1	Социальная политика организации	Внутренний и внешний контекст корпоративной социальной политики. Сущность и типы социальной стратегии организации. Корпоративная социальная политика и менеджмент предприятий. Элементы и направления социальной политики организации. Оценка корпоративной социальной политики. Инструменты, направления и объекты корпоративной социальной политики. Виды и формы социальной защиты наемных работников и населения. Государственные гарантии и международные стандарты социально-трудовых отношений.	-
2.2	Социальная структура организации	Социальные процессы в организации. Социальная организация и социальная группа. Классификация социальных групп. Характеристика трудового коллектива. Социальная структура трудовых коллективов. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах. Корпоративная культура.	-
2.3	Социальная структура персонала	Социальная структура трудового коллектива. Взаимоотношения в коллективе. Оптимизация социальной структуры коллектива.	-
2.4	Трудовое поведение	Виды трудового поведения. Факторы, влияющие на трудовое поведение. Отношение работников к труду. Трудовая дисциплина. Трудовая мотивация. Социальный контроль. Трудовая мораль.	-
2.5	Уровень и качество жизни персонала	Факторы, определяющие уровень и качество жизни населения и наемных работников. Уровень благосостояния и социальной защищенности наемных работников. Качество трудовой жизни.	-

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1	Социальная политика организации	8	8	10	26
2	Социальная структура организации	6	6	6	18
3	Социальная структура персонала	6	6	10	22
4	Трудовое поведение	6	6	8	20
5	Уровень и качество жизни персонала	6	6	10	22
	Итого:	32	32	44	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Для достижения цели изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции и практические занятия.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект для использования полученного материала при подготовке к практическим занятиям и выполнения заданий для самостоятельной работы. Для более полного освоения материалов учебной дисциплины обучающимся рекомендуется дополнить лекционный материал посредством самостоятельной работы с литературой.

Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме занятия.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии.

Практические занятия реализуются в соответствии с учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающимся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем и предусмотренной настоящей рабочей программой, а также обращаться к публикациям в периодических научных изданиях.

Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Обухович, Н. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Н.В. Обухович, М.А. Гильтман ; Министерство образования и науки Российской Федерации ; ФГБОУ ВПО Тюменский государственный университет ; Институт дистанционного образования ; Финансово-экономический институт . — Тюмень : Издательство Тюменского государственного университета, 2015 . — 198 с. — http://biblioclub.ru/ . — <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567507 >
2	Алиев, Исмаил Магеррамович. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [для студ. вузов, обучающихся по экон. направлениям] : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т . — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2017
3	Федченко А.А., Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений: учебник / А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко; Воронежский государственный университет. – Воронеж: издательский дом ВГУ, 2019. – 388с. (режим доступа: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m19-226.pdf)

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Самыгин С.И. Социальная политика : учебник : [для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Социальная работа" (квалификация "бакалавр")] / С.И. Самыгин, И.А. Янкина, А.В. Рачипа . — Москва ; Ростов-на-Дону : Дашков и Ко : Наука-Спектр, 2015 . — 222с
4	Никитина Л.М. Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров : [учебник для студ. вузов, обуч. по направлению подготовки 080200.62 "Менеджмент"(квалификация(степень "бакалавр"))] / Л.М. Никитина, Д.В. Борзаков . — Ростов-на-Дону : Феникс, 2015 . — 445 с.
5	Социальная политика : учебник для бакалавров : [учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Социальная работа"] / Ин-т переподгот. и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы соц. защиты населения г. Москвы ; под ред. Е.И. Холостовой, Г.И. Климантовой . — Москва : Юрайт, 2015 . — 367 с.
6	Рисин И.Е. Региональная социально-экономическая политика : учебное пособие / И.Е. Рисин ; Воронеж. гос. ун-т . — Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2017 . — 146 с.
7	Мишон Е.В. Управление социальной сферой [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.В. Мишон ; Воронеж. гос. ун-т . — Электрон. текстовые дан. — Воронеж, 2015 . — Загл. с титула экрана . — Свободный доступ из интрасети ВГУ . — <URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-83.pdf >
8	Шкиренко, Г.А. Социальная защита населения : материалы к изучению курса "Социальная защита населения" / Г.А. Шкиренко ; Воронеж. гос. ун-т, Каф. экономики труда и основ управления Воронеж, 2010 . — Свободный доступ из интрасети ВГУ . — < http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m10-237.pdf >

9	Шкиренко Г.А. Инновационные процессы в трудовой сфере : методические материалы для изучения курса "Инновационные процессы в сфере труда" [Электронный ресурс] : [для студ. экон. фак. по направлению 08.01.00 - Экономика] / Г.А. Шкиренко ; Воронеж. гос. ун-т Электрон. текстовые дан. Воронеж, 2010. Свободный доступ из интрасети ВГУ.— < http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m10-236.pdf >
---	---

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
8	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" https://edu.vsu.ru/
9	Официальный сайт статистики Организации экономического сотрудничества и развития (https://stats.oecd.org/)
10	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ http://www.lib.vsu.ru
11	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека https://rucont.ru
12	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/ ,
13	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
14	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» https://urait.ru
15	Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/
16	Информационно-правовая система Гарант www.garant.ru
17	Официальный сайт Госкомстата РФ www.gks.ru
18	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ www.rosmintrud.ru
19	Официальный сайт Бюро МОТ www.ilo.org
20	Официальный сайт Воронежоблстата – (http://voronezhstat.gks.ru/).
21	Всероссийский центр уровня жизни – (http://www.vcug.ru/).
22	Человеческие ресурсы. Портал – http://www.rhr.ru/ .

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Экономика труда (экономика социально-трудовых отношений) : практикум / Воронеж. гос. ун-т; сост. А.А. Федченко .— Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2007 .— 91 с. : ил., табл. — Библиогр.: с. 91 .— <URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m07-223.pdf >
2	Никитина Л.М.. Корпоративная социальная ответственность : практикум : учебное пособие / Л.М. Никитина, Д.В. Борзаков ; Воронеж. гос. ун-т, Экон. фак. — Воронеж : Воронежский государственный педагогический университет, 2017 .— 231 с

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия, выполняется индивидуальное аналитическое задание. Проверка индивидуального аналитического задания может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Программа курса может реализоваться с применением дистанционных образовательных технологий через Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <https://edu.vsu.ru/>, где представлены следующие материалы: программа дисциплины, план семинаров, задания для самостоятельной работы; а также предоставляется возможность в режиме онлайн проводить занятия в соответствии с расписанием.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебные аудитории для проведения учебных занятий (лекционных, практических), оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения

Ауд. 206а, 207а, 202а, 200а:

специализированная мебель, проектор NEC PA500U, экран для проектора, компьютер Shuttle с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010), проводной микрофон, комплект активных громкоговорителей

Ауд. 1056, 1076, 2036, 207 б, 3016, 3056, 307 б: Специализированная мебель, проектор, экран для проектора

Ауд. 1116, 301 а, 306 б, 3126, 315 б, 203 б, 2006, 225, 224: Специализированная мебель

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Социальная политика организации	1 3	1.2 3.2	опрос, доклады, индивидуальное практическое задание
2.	Социальная структура организации	1	1.2	опрос, доклады, индивидуальное практическое задание
3.	Социальная структура персонала	1 3	1.2 3.2	опрос, доклады, практическое задание
4.	Трудовое поведение	3	3.2	опрос, доклады, практическое задание
5.	Уровень и качество жизни персонала	1 3	1.2 3.2	опрос, доклады, практическое задание
Промежуточная аттестация форма контроля – <u>зачет</u>				Перечень вопросов

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

1.Опрос по теме

Тема 1. Социальная политика организации:

- Сущность и значение социального развития организации.
- Сущность и направления социальной политики организации.
- Сущность и типы социальной стратегии организации.
- Сущность и направления социальной защиты работников.
- Государственные гарантии и международные стандарты социально-трудовых отношений.
- Система социального партнёрства.

Тема 2. Социальная структура организации:

- Понятие социальной структуры организации.
- Социально-экономическая среда организации.
- Социальные процессы в организации.
- Факторы, влияющие на социальную среду.
- Классификация социальных групп.
- Условия труда.
- Корпоративная культура.

Тема 3. Социальная структура персонала:

- Социальная структура персонала.
- Социальная организация и социальная группа.
- Межличностные отношения.
- Характеристика трудового коллектива.
- Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.

Тема 4. Трудовое поведение:

- Понятие трудовой деятельности и трудового поведения.

- Виды трудового поведения и механизм его регулирования.
- Факторы, влияющие на трудовое поведение.
- Отношение работников к труду.
- Дисциплина труда.
- Трудовая мотивация.
- Социальный контроль.
- Трудовая мораль

Тема 5. Уровень и качество жизни персонала:

- Понятие уровня и качества жизни населения.
- Качество трудовой жизни.
- Виды социальных норм в сфере труда.
- Факторы, определяющие уровень и качество жизни населения и наемных работников.
- Уровень благосостояния и социальной защищенности наемных работников.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; полностью раскрывает суть вопроса, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований	Отлично
Обучающийся в основном владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Не в полной мере раскрыта суть вопроса.	Хорошо
Обучающийся демонстрирует частичные знания понятийного аппарата; не всегда способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Продемонстрировано слабое понимание сути вопроса.	Удовлетворительно
Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, при ответе допускает грубые ошибки.	Неудовлетворительно

2. Темы докладов

Тема 1. Социальная политика организации:

- Основные направления социального развития организации.
- Современные проблемы реализации социальной политики организации.
- Сущность и типы социальной стратегии организации.
- Сущность и направления социальной защиты работников.
- Государственные гарантии и международные стандарты социально-трудовых отношений.
- Система социального партнёрства.

Тема 2. Социальная структура организации:

- Типы социальных структур организации.
- Методика проведения анализа социально-экономической среды организации.
- Анализ социальных процессов в организации.
- Условия труда.
- Корпоративная культура - пример реализации.

Тема 3. Социальная структура персонала:

- Методика проведения анализа социальной структуры персонала.
- Способы выстраивания межличностных отношений в социально-трудовой сфере.
- Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.

Тема 4. Трудовое поведение:

- Виды трудового поведения и механизм его регулирования.

- Отношение работников к труду.
- Дисциплина труда.
- Трудовая мотивация.
- Социальный контроль.
- Трудовая мораль.
- Трудовая адаптация.

Тема 5. Уровень и качество жизни персонала:

- Элементы системы уровня и качества жизни населения.
- Формирование достойного качества трудовой жизни.
- Социальные нормы в сфере труда.
- Уровень благосостояния и социальной защищенности наемных работников.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Представленный материал кратко, емко, четко определяет проблему, представлена авторская позиция на исследуемый вопрос	Отлично
Представленный материал отличается неточностью или не вполне четко представлена авторская позиция	Хорошо
При подготовке материала использован один источник, нет авторской позиции, не в полном объеме рассмотрен вопрос	Удовлетворительно
Материал подготовлен не по теме, или не подготовлен	Неудовлетворительно

3. Индивидуальное практическое задание

Тема 1. Социальная политика организации:

Представить материалы, содержащие анализ социальной политики и социальной стратегии организации (объекта ВКР или производственной практики) или их отдельного элемента, предложить меры по ее совершенствованию. Подготовить презентацию.

Тема 2. Социальная структура организации:

Цель: провести анализ оценки состояния планирования социального развития коллектива на примере любой организации (объекта ВКР или производственной практики),.

Подготовка задания включает рассмотрение следующих вопросов:

1. Социальное развитие организации как объект управления.
2. Содержание и формы управленческих решений по социальному развитию.
3. Основные факторы социальной среды.
4. Социальная инфраструктура организации.
5. Условия и охрана труда.
6. Материальное вознаграждение трудового вклада.
7. Социально-психологический климат.
8. Социальная защита персонала организации, ее цели.
9. Выплаты, льготы и услуги социального характера.
10. Задачи и функции социальной службы.
11. Контроль за реализацией социальных мероприятий.
12. Предложить меры по совершенствованию.

Подготовить презентацию.

Критерии оценки качества презентации результатов индивидуального практического задания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающимся в логической последовательности представлен анализ одного или нескольких элементов социальной политики или социальной стратегии	Отлично

организации. Сделаны обоснованные выводы об эффективности управления в данном направлении и предложены рекомендации по его совершенствованию. Обучающийся уверенно отвечает на вопросы по каждому из компонентов презентации.	
Обучающимся представлен материал, содержащий: анализ одного или нескольких элементов социальной политики или социальной стратегии организации. Сделаны выводы об эффективности управления в данном направлении и предложены рекомендации по его совершенствованию. При этом не все выводы и предложенные рекомендации по совершенствованию системы управления достаточно обоснованы и содержательно раскрыты. Обучающийся дает неполные ответы на вопросы по отдельным компонентам презентации.	Хорошо
Обучающимся не раскрыты отдельные компоненты презентации. Обучающийся испытывает сложности при ответе на вопросы по отдельным компонентам презентации.	Удовлетворительно
Обучающимся не раскрыта большая часть компонентов презентации, допущены неточности в характеристике отдельных компонентов презентации, нарушена логика представления материала. Обучающийся допускает грубые ошибки при ответе на вопросы по компонентам презентации.	Неудовлетворительно

Тема 3. Социальная структура персонала

Задание. «Выявление преобладающего типа организационной культуры»

Цель: определение понятия «организационная культура». Влияние организационной культуры на поведение сотрудников фирмы.

При подготовке практического задания необходимо изучить следующие вопросы:

1. Сущность и структура организационной культуры.
2. Содержание отношений организационной культуры.
3. Функции организационной культуры.
4. Методы ее изучения.
5. Этапы формирования организационной культуры.
6. Типы организационной культуры.
7. Задачи специалистов по управлению персоналом, соответствующие типу оргкультуры.

Оценка знаний осуществляется посредством проведения в рамках практического занятия устного диспута и деловой игры.

Вопросы для диспута: 1. Что представляет собой «Организационная культура». 2. Как она соотносится с наукой об управлении, психологией, социологией и другими дисциплинами? 3. Охарактеризуйте возрастание роли и значения человеческого фактора в современных условиях. 4. Что такое организация? Какое место в ней занимают менеджеры? 5. Какие основные задачи призвана решать организация? 6. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации? Критериями оценивания выступают: – степень полноты и детальности рассматривания основных вопросов; – степень реализации умений студентов рассуждать, дискутировать, убеждать, отстаивать свои взгляды.

Деловая игра «Влияние поведения персонала на организационную культуру»

Цель занятия: раскрыть влияние организационного и внеорганизационного окружения на поведение сотрудников, выявить особенности управления в данных организациях.

Задание.

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).

2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

Ситуация.

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми.

Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Организационная культура».

– Анна! – воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание.

– Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе.

– Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, – ответила Анна. – А как у тебя дела?

– Я работаю в рекламном агентстве «Альбатрос». Я там уже почти год, – сказала Лида.

– Интересно, что это за организация? – спросила Анна. – Я слышала, что это достаточно жесткая контора.

– Я не знаю, откуда у тебя такая информация, – ответила Лида, – но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение в компании долго не задерживаются. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду.

Анна сочувственно взглянула на подругу.

– У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось! Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15... В итоге прошло уже 18 месяцев, но никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно было бы, конечно, обратиться к официальным кадровым документам. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то сомневаюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая.

Лида отставила свой кофе.

– Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я большому научилась от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие люди, как он, выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала.

– Тебе нравится то, что ты делаешь? – спросила Анна.

– Да, это очень интересная работа, – ответила Лида. – Она сложнее того, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это крайне необходимо.

Обе некоторое время сидели тихо. Наконец Анна сказала:

– В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?

– Я бы пошла, Анна, – сказала Лида, – но я взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?

– Да, конечно, – ответила Анна, – после того, как нас обеих повысят.

Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

Критериями оценивания выступают:

- степень реализации умений рассуждать, дискутировать, убеждать, отстаивать свои взгляды;

- степень сформированности приемов и методов работы в команде.

Тема 4. Трудовое поведение

Кейс 1. Ситуация «Опоздания»

Описание ситуации В торговой компании «Зеленый город» сложилась неблагоприятная ситуация. Сотрудница, которая считается «звездой продаж», постоянно опаздывает на работу. Руководство фирмы ценит её заслуги, поэтому официально позволили ей приходить на 1 час позже, чем остальным. Но сотрудница все равно продолжила опаздывать на 15-20 минут. Руководство решило не замечать данную проблему, так как лучше этой сотрудницы никто не работает, и в принципе компания от её опозданий ничего не теряет. Но, глядя на её поведение и безнаказанность со стороны руководства, остальные сотрудники компании начали также позволять себе опоздания, оправдываясь «кому-то можно, а нам что нельзя», таким образом в коллективе сложилась негативная ситуация, оказывающая влияние как на социально-психологический климат, так и на результаты труда персонала.

Задание: 1 Опишите причины возникшей ситуации и дайте оценку поведению руководства. 2 Охарактеризуйте возникший конфликт согласно типологии конфликтов. 3 Что можно предпринять руководству, чтобы решить ситуацию с пользой для компании?

Кейс 2. Ситуация «Анализ конфликтных ситуаций»

Описание ситуации 1 Цех является сборочным. Здесь, по словам мастеров, проблемой номер один является ритмичность, проблемой номер два – недостаток измерительной аппаратуры. Эти и другие проблемы вызывают напряженность в цехе, сложные ситуации, часто – недовольство. В конце месяца возникла сложная ситуация с планом. Отсутствовала необходимая контрольно-измерительная аппаратура. Рабочие цеха самостоятельно 41 собрались для обсуждения проблемы: «Как быть?». Пригласили начальника цеха. Собрание было бурным, острым, высказывались взаимные претензии. После собрания начальник цеха подошел к одному из членов коллектива и сказал: «Мы еще с Вами поговорим... Зачем организовали собрание?!». Отношения этого работника с начальником после этого осложнились, превратились в острый конфликт.

Описание ситуации 2 В одну из бригад пришел новый человек. Он и раньше работал в цехе, но на другом участке. Его знали в коллективе как грамотного работника. Бригаде, в которую он перешел, приходилось постоянно напряженно работать в конце месяца, часто без выходных, сверхурочно. Это давало возможность хорошо зарабатывать. В первый же выходной, который для бригады оказался рабочим днем, новичок не вышел на работу. Он объяснил свой невыход неотложными семейными делами. То же самое произошло и в следующий раз. Бригадир вынес свое решение коротко и ясно: «Еще раз не выйдешь на работу, когда это потребуются, вылетишь из бригады». С этого дня новенький всегда выходил на сверхурочные работы, но вел себя нервно, напряженно. В любой «подходящий» момент он выражал недовольство стилем работы бригадира. В один из рабочих дней начала месяца, когда бригада сидела без работы, так как не было деталей, новичок стал обвинять в этом бригадира. Бригадир его резко одернул: «Ты здесь без году неделя, сиди и молчи». Между ними возник спор, в котором приняли участие и другие. Разговор шел на самых высоких тонах. С этого момента отношения новичка и бригадира приняли открыто конфликтный характер. На одном собрании по инициативе и под нажимом бригадира новичка исключили из бригады за нарушение трудовой дисциплины (опоздал на рабочее место). Не все члены бригады голосовали за это решение, но высказать свое мнение не решились.

Описание ситуации 3 Молодая женщина, работающая на одном из участков цеха, обратилась к мастеру с просьбой о переводе ее на другой участок в этом же цехе. Объяснила она это тем, что ей приходится часто оставаться сверхурочно, а она не может, т.к. у нее двое маленьких детей. Другие работницы вынуждены делать ее работу, недовольны этим, отношения становятся напряженными. Мастер не возражал против перевода и обещал поставить вопрос перед начальником цеха. Прошла неделя, и работница вновь обратилась к мастеру. Тот отвечал, что все передал начальнику цеха, вопрос решается, надо подождать. Через неделю работница вновь обратилась к мастеру. Тот ответил: «Отстань на время, не до тебя сейчас, конец месяца». Работница в тот же день подошла к начальнику цеха. Выслушав ее, он ответил, что мастер ему ничего не передавал, пусть она зайдет через несколько дней. 42 После этого возмущенная работница в присутствии всего участка заявила мастеру, что он ее обманул и думает только о том, чтобы выслужиться перед начальством. Разгорелась ссора... На следующий день она подала заявление на увольнение с завода по собственному желанию.

Задание: 1 Проанализируйте конфликты, описанные в ситуациях. Выделите и опишите основные элементы конфликта, причины конфликта, его динамику. 2 Какие методы разрешения конфликта было бы целесообразно использовать в ситуации? 3 Оцените последствия конфликта для

организации. Дайте рекомендации по предупреждению конфликтов подобного типа в организации.

20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- оценка работы на практических занятиях в течение семестра;
- презентация результатов индивидуального практического задания;
- ответ на тестовые задания и на 2 вопроса из перечня вопросов к зачету.

1) Тестовые задания (пример)

Задания данного раздела рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.

ПК-1.2

Закрытые задания:

Застрахованными лицами по обязательному социальному страхованию работников могут быть:

- А) наемные работники;
- Б) работодатели;
- В) члены акционерных обществ и хозяйственных товариществ
- Г) все перечисленные категории

К функциям социальной политики организации относят:

- А) мотивация трудовой деятельности;
- Б) управление конфликтами в организации;
- В) увеличение прибыли организации;
- Г) обновление кадров организации

Механизм поддержания социального порядка, основанный на проверке фактически достигнутых результатов деятельности с ожидаемыми – это...

- 1. Социальный анализ
- 2. Социальный контроль
- 3. Социальный учет
- 4. Социальная инженерия

Открытые задания:

Социальный ... – это специфическая деятельность, направленная на поддержание нормального поведения в данной группе или общности (соответствие поведения принятым нормам) различными средствами социального воздействия. Он заключается в оценке поведения работников и в воздействии на них с целью обеспечить его соответствие принятым ценностям и нормам.

Ответ: контроль

Задание 2.

Трудовое ... — это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации. Это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса.

Ответ: поведение

Процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений – это?

ПК-3.21

Закрытые вопросы

Основными направлениями социального развития организации выступают:

- 1. Повышение производительности труда;
- 2. Улучшение условий и безопасности труда
- 3. Изменение ассортимента и качества выпускаемой продукции

4. Завоевание большей доли рынка товаров и услуг

К факторам внутренней среды организации, влияющей на социальную среду организации относят:

- 1) уровень развития экономики страны в целом
- 2) состояние условий и охраны труда
- 3) основные направления и содержание социальной политики государства
- 4) уровень социально-экономического развития региона

Поведение, требующее мер дисциплинарного воздействия:

- а) деструктивное;
- б) нормативное;
- в) церемониальное;
- г) приспособленческое

Обязательное социальное страхование работников включает в себя:

- а) - страхование на случай безработицы;
- б) - пенсионное страхование;
- в) - страхование от несчастных случаев;
- г) - страхование жизни и здоровья

В направлении социальной политики организации можно отнести:

- А) политику доходов;
- Б) повышение качества продукции;
- В) меры по увеличению прибыли предприятия;
- Г) улучшение имиджа предприятия на внешнем рынке

Открытые вопросы

1)... социального развития - комплекс мероприятий, подчиненных решению наиболее актуальной социальной проблемы (задачи) организации, которые должны быть выполнены в течение заданного отрезка времени.

2) Социальное ... организации предполагает качественные изменения к лучшему в ее социальной среде, в тех материальных, общественных и духовно - нравственных условиях, в которых работники организации трудятся и живут.

3) Перечисленные ниже факторы, влияющие на социальную среду организации:

- материально-технические и организационно-экономические возможности организации;
- состояние социальной инфраструктуры организации;
- уровень социальной защищенности работников;
- состояние условий и охраны труда и пр.

относятся к факторам ... (какой?) среды организации:

4) Социальная ... представляет собой комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.

1) Перечень вопросов к зачету.

Сущность и значение социального развития организации.

Факторы, влияющие на социальное развитие организации

Сущность и направления социальной политики организации

Принципы, функции, цели и задачи социальной политики организации

Модели, виды и формы социальной политики организации

Направления и методы социальной политики организации

Сущность социальной защиты наемных работников.

Виды и формы социальной защиты наемных работников и населения.

Права и социальные гарантии работников.

Сущность системы социального партнерства

Функции и принципы системы социального партнерства

Какова роль государства в системе социального партнерства?

Сущность и структура коллективных договоров и тарифных соглашений.

Сущность трипартизма.

Сущность системы КСО
 Структура КСО
 Понятие социальной структуры организации
 Субъекты, объекты социальной подсистемы
 Понятие социальной организации, ее признаки
 Социальные процессы в организации - **беседа**
 Типы структур социальной организации
 Социальная структура организации
 Социальная группа
 Классификация социальных групп
 Стадии развития трудового коллектива
 Функции трудового коллектива
 Гуманизация труда
 Регулирование социальных процессов в организации
 Корпоративная культура
 Условия труда
 Понятие трудовой деятельности
 Понятие трудового поведения
 Структура трудового поведения
 Виды трудового поведения
 Типы трудового поведения
 Составляющие трудового поведения
 Факторы (условия), влияющие на трудовое поведение
 Понятие мотивации труда. Отличие мотивации от стимулирования труда
 Виды и формы мотивации
 Понятие мотивационной структуры
 Потребности и интересы
 Ценности и ценностные ориентации
 Структура мотивов трудового поведения
 Функции мотивов трудового поведения
 Мотивационное ядро
 Сущность и факторы отклоняющегося трудового поведения
 Понятие и функции социального контроля трудового поведения
 Структура и виды социального контроля трудового поведения
 Типы социального контроля
 Способы осуществления социального контроля
 Механизм социального контроля трудового поведения
 Плановые и оценочные показатели трудовой деятельности
 Социальные нормы поведения
 Санкции
 Основные направления совершенствования механизма социального контроля.
 Понятие уровня и качества жизни населения.
 Качество трудовой жизни.
 Виды социальных норм в сфере труда.
 Факторы, определяющие уровень и качество жизни населения и наемных работников.
 Уровень благосостояния и социальной защищенности наемных работников

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Критерии оценивания	Шкала оценок
Оценку «зачтено» заслуживает обучающийся, который демонстрирует владение понятийным аппаратом, отвечает правильно на теоретические вопросы,	зачтено

составляющие основу сдаваемого курса, может привести примеры применения теоретических знаний для решения практических задач. Ответ должен быть содержательным, раскрывать суть вопроса. Обучающийся должен демонстрировать понимание излагаемых им ответов, уметь отвечать на заданные дополнительные вопросы.	
Оценку «незачтено» заслуживает обучающийся, который при ответе обнаруживает существенные пробелы в знании основного учебно-программного материала, не отвечает на теоретические вопросы, составляющие основу сдаваемого курса, если в ходе ответа демонстрирует грубые ошибки, противоречащие азам изучаемого курса, и нет ответов на дополнительные уточняющие вопросы	незачтено

Итоговая оценка на зачете определяется как средняя арифметическая оценок за работу на практических занятиях в течение семестра, за презентацию результатов индивидуального практического задания и ответа на вопросы к зачету.

При проведении промежуточной аттестации обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий применяются следующие требования.

Для сдачи зачета необходимо представить материалы по всем темам, представить индивидуальные практические задания, решить тестовые задания и устно ответить на 2 вопроса из списка вопросов к зачету.

Задания раздела 20.2.1) рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.